

미래 군 구조에 부합된 전문인력 획득을 위한 인력획득제도
분석에 관한 연구
A Study on Analysis of Acquisition Program of Human Strength

김성우*
Sung-Woo Kim*

<Abstract>

This thesis is the result of the study about 'How we should develop the human resources program to gain human strength in the strategic environment of the future?' Once again, regional stability is interdependent with economic stability, political stability, and military stability of all the factors in the region. History shows that if a militarily capable regime lacks economic resources, then there is political pressure on the regime to use their military to acquire needed resources.

The purpose of this study is to find the way that how to gain excellent human resources now and in the future. Military man power should be strong whenever. The Ministry of National Defense has "Reform Military Structure Plan". The focus of this Plan is Korean military strategy in the situation of the confrontation between South and North Korea and in the situation of the international relationship and the way of constructing the military strength for the future. To study these subjects, I reviewed the theories of "Acquisition Program of Human Strength" were developed and assessed the future strategic environment of the Korean Peninsula.

From these studies, I suggest that The Ministry of National Defense should pursue preparing for the future military strategy and military structure. we should be skillful in supplementing the Human Strength. We should study about Military Revolution Plan and Human Strength structure for the future.

Keywords : Human Resources, Reform Military Structure, Acquisition Program of Human Strength

1. 서 론

세상을 급격하게 변화시키고 있다. 지난 10여년의 짧은 기간 동안, 정보화 시대는 우리 삶의 거의 모든 분야를 변화시켰다.

1.1 연구 목적 및 배경

변화는 우리의 일상 어느 곳에서나 끊임없이 이루어지고 있다. 세계화, 국제질서의 재편, 그리고 인터넷 통신의 비약적 발전 등 중대한 변화들이 우리 개개인의 삶과 우리가 살고 있는

대부분의 대규모 조직들, 특히 기업들은 혁신이 조직 생존의 핵심이라는 사실을 깨닫고 경쟁자들 보다 앞서 나가기 위해 혁신을 거듭해왔다. 군의 입장에서 보면, 이 '경쟁'이라는 단

* 교신저자, 정회원, 영남이공대학 부사관학과 교수,
E-mail : kimsungwoo@ync.ac.kr,

* Corresponding Author, Professor, Dept. of Military Science
of Yeung Nam College

어는 특수한 의미를 가진다. 군의 입장에서 ‘경쟁자’란 곧 우리와 우리가 지켜내고 있는 사회를 파괴하려 하는, 살아 있고, 생각하는, 적응성 있는 ‘적’이기 때문이다. 따라서 우리의 선택은 “적용 아니면 죽음”으로 극명하게 갈릴 수밖에 없다.

군 조직에게 실패란 파산한 회사의 구제를 규정한 법규를 다시 연구하거나 새 출발을 위한 재도전을 의미하지 않는다. 군인에게 있어 실패란 바로 죽음이며, 군 조직에 속해있는 나 자신, 우리 동료 그리고 우리가 소중히 여기는 모든 것의 파멸을 의미한다.

“미래의 전쟁양상에 효과적으로 대응하고 부여되는 다양한 임무를 성공적으로 수행하기 위해서는 육군은 무엇보다 전투위주 인력운용을 강화해야 한다.”라고 육군 Vision2025에 명시되어 있다. 이러한 취지에서 전투 및 전투근무지원 부대는 현역위주로 편성하되 전투근무지원 및 기타부대는 민간용역을 활용하는 방식을 통하여 민군 복합구조를 발전시켜나가야 한다. 최근의 이라크전에서 민간 기업들이 비전투 기능의 상당한 부분을 담당하였다.

(주:미군은 변혁(Transformation)을 통하여 전투근무지원 대부분을 민간 용역화하였으며 용역화의 실효성 여부가 논쟁이 되어 왔으나, 이라크전을 통하여 민간 용역화의 실효성을 증명하였다. 전투근무지원의 민간 용역화는 전쟁의 효율성 이외에 예비역 취업과 직접적인 상관관계에 있다. 예를 들면 수송기능에 근무하던 간부가 전역하여 곧 바로 수송관련 업체에 취업하는 체계를 가지고 있다.)

우리의 장차전은 우리의 영토 내로 한정될 가능성이 크다는 점을 고려할 때 민군 복합구조의 필요성은 매우 크다. 이로서 육군은 사회의 고급기술을 효율적으로 활용할 수 있고 전사전환을 단순화시킬 수 있다.

국방개혁과 안보환경의 변화, 저출산으로 인한 병역자원 부족 등으로 우리도 병역체계 변화를 준비해야 할 시기가 도래하고 있음을 알 수 있다. 이를 준비하기 위해서는 선진국의 인력획득체계를 연구하여 우리의 실정에 맞는 제도를 갖춰 나가는 것이 바람직한 방법이라 할 수 있을 것이다.

1.2 연구범위 및 방법

국방개혁으로 추구하고자 하는 정보, 과학, 기술군에 적합한 국방 인력을 확보, 육성하기 위한 문제 제기와 현 실태를 분석하였다. 현상 분석시에는 국방부 차원에서 거시적으로 인력의 구조를 분석해 보고 그 중에서 모병의 핵심인 육군부사관 획득 방향 및 세부 방법들을 제시하였다. 현 실태를 근거로 하여 미래의 우수한 인력확보를 위해 군의 노력이 적절한 것인가를 분석했다. 우수인력 확보를 위해서 유인책이 충분한 것인지 미래 군 인력을 관리하기 위해서 바람직한 대책이 무엇인지 제시하였다.

연구방법은 군과 연구기관의 기초 자료를 참조하였다. 최초 도입부분에서는 국방부 차원의 전반적인 인력구조를 개관해 보고 각 분야별 문제점을 분석하였으며 인력획득의 문제점을 전반적으로 알아보았다. 군의 특수성 때문에 정확한 자료를 공개하기가 어려운 문제점이 있었다. 한국군의 구체적인 미래 군에 대한 구상이나 부대구조의 개편 등 일부 자료는 비밀문서에 속하는 사항이므로 공개 가능한 정책부서 실무연구자료, 국방백서, KIDA 연구자료, 육군본부 및 국방부에서 공개된 범위 내에서만 다루었다.

2. 미래 군구조

2.1 미래 환경 변화

(1) 과학기술 발전에 따른 무기체계 변화

과학기술이 획기적으로 발전하면서 과거 영토 확보나 대량살상을 추구하던 전쟁형태가 적의 정보능력을 마비시키고 중심을 타격하는 새로운 전쟁형태로 변화되고 있다¹⁾.

사거리, 정밀성 및 파괴력이 증대된 무기체계 출현하였고 실시간 정보·지휘통제 능력의 획기적 발전하였다. 따라서 새로운 전쟁 양상 대두되어 전장 공간 확대, 장거리 정밀 타격전, 네트워크 중심전(NCW : Network Centric Warfare)으로 중심표적에 대한 전략타격능력을 확충해 나가고 있다.

(2) 한반도 주변 안보 환경 변화

동북아 지역에는 냉전적 안보 구도가 해체되지 않은 상황에서 전통적 갈등·대립 구도와 협력 구도가 공존하는 등 불확실성이 증가되고 있고, 역내 강대국들은 역동적인 안보 역학 관계 속에서 주도적 지위를 확보하기 위한 노력을 기울이고 있다.

북한의 핵문제는 동북아는 물론 세계 안보에 중대한 위협이자 도전 요인이다. 북한이 핵실험을 강행함에 따라 국제사회는 대북 제재에 돌입했고, 북한이 이에 대해 반발하는 등 역내 안보 불안요인이 증가하고 있다.

전시 작전 통제권의 전환 등 한미 동맹의 미래 지향적 발전에 따라 한반도 방위에 있어 한국군의 역할 증대되고 있다. 따라서 한국군은 자위적 방위역량 건설에 박차를 가하고 있다. 한반도 주변 국가들이 대부분 군사변혁이나 군사혁신을 적극 추진함으로써 군사력을 첨단화하여 새로운 안보환경에 대처하고자 계속 노력하고 있다.

(3) 군 복무제도 변화

국방부는 급변하는 안보정세와 첨단무기체계 발달에 능동적으로 대처할 수 있는 전문인력을 양성, 관리하기 위하여 노력하고 있다. 반면 사회적, 정치적 여건에 의해 의무 복무를 24개월에서 18개월로 단축하기로 하였다. 이러한 군 복무제도의 변화는 징병제 기반의 간부 획득 제도에 상당한 영향 요인으로 작용 예상된다.

(4) 군의 민간 아웃소싱(Outsourcing) 필요

국방운영체제의 인력운용구조는 국가안보환경에 능동적으로 대처할 수 있도록 민간인력과 군인의 전문성 및 특수성이 원활히 발휘될 수 있도록 상호 보완되어야 할 필요성이 있다²⁾.

장기적으로 국의 혁신적인 발전을 위해 선진국이 진행했던 민간자원의 아웃소싱이 절대적으로 필요하다. 이를 실현하기 위해 군과 민간단체, 학술전문들의 연구가 선행되어야 한다.

2.2 미래 군의 변화

(1) 미래 환경의 변화

국방정보화 환경은 제도와 절차, 조직과 인력, 상호운용성과 표준화, 민·관·군 협력체제

유지 등으로 구성되며 정보기술의 발전추세를 지속적으로 반영하여 추진하고 있다³⁾. 정보·지식 중심의 첨단 정보·과학군을 육성하여 보다 멀리 보고, 보다 빠르게 기동하며, 보다 정밀하게 타격하는 능력을 보유하도록 한다.

저비용, 고효율의 자원 절약형 국방 관리 체제로의 혁신으로 저비용, 고효율의 경제군으로 탈바꿈하고 문민 중심에 국방 정책 결정 및 집행 보장, 국방 운영의 전문성과 일관성 제고로 합리적인 국방 운영 체제 구축하고자 한다.

국민의 편익 증진, 새로운 병영문화 정착으로 국민의 신뢰 속에 임무에 전념하는 군 형성함으로써 국민과 함께하는 국민의 군을 건설하고자 한다.

(2) 미래 군 구조 및 병력 구조

미래 군구조 건설방향은 첫째, 병력위주의 양적 재래식 구조를 기술위주의 질적 첨단구조로 발전할 수 있도록 관련 전력을 증강하고, 둘째, 정보·지식과 네트워크 중심의 과학군 전력구조로 발전시켜 ‘감시·정찰-지휘·통제-타격’의 전쟁 수행개념에 맞는 전력으로 개선하며, 셋째, 기반전력을 내실화하여 첨단 무기체계의 효율적인 운용을 보장하고 High-Low Mix 개념에 따른 전력화를 추진하며, 넷째, 장기적으로 국방연구개발을 강화하여 첨단전력의 독자 개발능력을 조기에 확보하는 방향으로 한다⁴⁾.

표 1. 상비병력 규모 조정

구 분	2005년	2020년	감축소요	비 고	
총 계			-18만		
육 군	소 계		-17만		
	군사령부	3	2(-1)	-1만명	사령부/직할부대
	군 단	10	6(-4)	-3만명	
	사·여단	60여개	40여개 (-20여개)	-9만명	
기타부대			-4만명		
해 병	여단/연대(도서)	1/1	0/0	-0.4만	

※자료 : 국방개혁기본법안에 관한 공청회, 2006. 4. 26

병력 구조는 첨단 전력 확보와 연계하여 상비군을 단계적으로 감축하여 2005년 68만여 명 병력은 2020년까지 50만 명 수준으로 정예화 한다⁵⁾.

전력 구조는 정보·감시 및 지휘 통제 능력 강화, 기동·정밀 타격 능력 향상시킨다. 지휘·부대 구조는 합동참모본부 중심의 작전 수행 체제를 구축, 각 군 본부는 고유 기능에 충실한 조직으로 발전, 부대 수의 축소 및 중간 지휘계선 단축하여 한반도 전쟁 억제 능력을 확보하는 동시에 잠재적 위협에 대비할 수 있는 전력 확보한다.

육군은 병력과 구형 무기 위주의 방만한 부대 구조를 첨단화·정예화하여 미래전 수행에 적합한 태세 구비하기 위해 부대 수 및 병력은 대폭 감축한다. 병력 17만명을 단계적으로 감축하되 기동력·타격력·생존성·정밀도는 향상, 현 10개 군단은 6개 군단으로, 60여개 사·여단은 40여 개로 대폭 정비한다. 즉, 야전군사령부를 해체하여 작전사령부로 개편한다. 기동 부대의 전투력을 강화하기 위해 육군의 각 부대는 정보·감시 능력, 기동력, 화력을 보강한다.

해군은 수상·수중·항공 입체 전력 운용에 적합한 구조로의 개편을 통해 한반도 주변에 대한 제한된 작전 능력을 한반도 전 해역 감시 및 국익 보호 능력으로 확장한다. 부대구조는 3개 함대사와 잠수함전단 및 항공전단 체제에서 3개 함대사, 잠수함사, 항공사 및 기동전단 체제로 보강, 개편한다. 전투 능력 대폭 증강하기 위해 수상함 전력을 함정의 척수는 줄이되 중·대형함(차기 호위함, 이지스함 등)으로 보강, 잠수함 및 항공 전력 보강한다. 해병대는 여단급 상륙 작전 능력 구비토록 한다. 이를 위해 무인정찰기, 상륙용 다련장포 등 감시 타격 능력과 차기 상륙용 장갑차 및 상륙 헬기 등을 증강한다.

공군은 공중 우세 및 정밀 타격에 적합한 구조로의 전환을 통해 제한된 작전 영역을 한반도 전 지역으로 확대하고, 미래전 수행에 적합한 필수 전력을 확보한다. 즉, 남부·북부 전투사 체제로 개편하기 위해 북부전투사 창설, 비행전대를 해체한다. High-Low Mix 개념의 전투기를 운용한다. 중·저성능 항공기 위주로 구성된 500여 대의 전투기는 2020년까지 고성능 항공기와 저성능 항공기를 최적으로 혼합하여 420여 대 규모로 정예화한다.

예비군은 상비군의 대체 전력으로 정예화하고 예비군 훈련에 대한 국민 편익을 최대한 제공하여, 자원 관리에 소요되는 재원과 노력을

절감하면서도 유사시 즉각적인 전력 발휘가 가능한 예비 전력을 보유하도록 한다. 예비군은 2020년까지 감축한다. 300여만 명의 예비군을 실소요 150만 명 수준으로 감축 및 정예화, 예비군 훈련 기간을 8년에서 5년으로 단축한다. 예비군 관리 제도를 개선한다. 동원 전력은 동원 사단을 적정 규모로 조정하여 연대·대대 단위로 정밀 편성하여 부대 단위 보충한다. 향토방위 전력은 향토 사단에 의한 향방 작전으로 운용한다. 예비군 통합 훈련장(훈련 센터)의 설치로 사이버 교육과 입소 훈련 병행 및 입소 훈련은 마일즈·서바이벌 장비 활용에 의한 흥미와 성과 위주로 실시, 훈련 일정의 자율적 선택 및 훈련 보상비를 증액한다.

3. 미래군에 부합된 병력구조

3.1 국방 개혁에 요구되는 인력 소요

(1) 국방인력의 전문화

첨단 디지털시대를 맞아 지식·정보화 사회의 발전과 전쟁양상의 변화 속에서 장차전을 주도할 전문성을 갖춘 국방전문인력의 육성·관리는 매우 중요하다⁶⁾. 문민 중심의 국방 정책 결정 및 집행 보장으로 국가 정책과 군사 정책의 효과적인 연결과 3군 균형 발전 도모 및 군은 전투 임무에 전념할 수 있는 여건을 조성하고 있다.

군 구조개편과 연계, 전투효율성 제고 및 합동성 강화 차원에서 인력구조와 운영체계를 개선하려고 한다. 국방부에 근무하는 군인을 제외한 공무원의 비율을 연차적으로 확대하여 국방부 정원의 70퍼센트 이상이 되도록 하고, 합동참모의장 등에 대하여는 국회의 인사청문을 거치도록 한다⁷⁾. 전문성을 갖춘 민간인력과 군인이 조화된 국방부를 편성·조직함으로써 국방문민화의 실효성을 보장하고, 군 고위 간부에 대하여 국민의 대의기관에 의한 사전검증을 받게함으로써 군에 대한 국민의 신뢰를 높이고, 우수한 군 고위간부를 확보할 수 있을 것으로 기대된다.

(2) 지식수준이 높은 인력 요구

선진 국방에 부합되는 인력을 운영하기 위해서 전투 효율성 제고 및 합동성 강화를 위한 인력구조 및 운영 체제 개선이 시급하다. 선진

국형 인력 구조로 전환하기 위해 국방개혁안의 내용을 보면 간부 와 병 비율을 현재 25 : 75 인 것을 2020년 40 : 60으로 조정한다. 군별 간부 비율이 40% 이상이 되도록 추진한다.

여군 장교와 부사관은 각각 7%와 5%까지 확대하고 우수 숙련병 확보를 위한 병 모집 분야 확대 및 유급지원병제 도입하고 있다. 전투 근무 지원 분야의 과감한 아웃소싱으로 양질의 전투 근무 지원 제공이 가능하도록 하고 현역은 전투·작전 임무에 전념하도록 인력 구조를 개선한다.

각 군의 보급·정비·복지 등과 관련 총 29개 부대를 책임 운영기관으로 지정하고 현역이 담당하던 총 39개 부대의 시설물 관리, 차량 정비, 세탁, 복지 시설 등의 업무를 민간 인력 또는 민간 기업으로 전환한다.

3.2 인력조정안 분석

(1) 병력의 단계적 축소 및 정예화 소요

“국방 개혁 2020”상에 나타난 현역 병력 증감 요인을 개괄적으로 분석해보면 장교의 경우 해·공군은 병력의 증감 비중에 큰 차이를 느낄 수 없으나, 육군은 영관과 위관 모두 감소 비중이 매우 클 것으로 판단된다.

표 2. “국방개혁2020” 인력 조정안

군	주요 감소 요인	주요 증가 요인
공통	<ul style="list-style-type: none"> 정예화, 점진적 감축 민간 아웃소싱 국방부 공무원 직위 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 부사관 3~4만 명 증원 간부 비율 군별 40% 이상 합참 통합군 기능 강화
육군	<ul style="list-style-type: none"> 작전적 유연성 보유 1개군사령부/4개 군단 해체 23개 사단 해체 아웃소싱의 과감한 확대 	<ul style="list-style-type: none"> 감시능력 강화 기동 전투력 강화 정밀 타격 능력 보강
해군	<ul style="list-style-type: none"> 수상함 감축 	<ul style="list-style-type: none"> 입체전력 운용능력 강화 잠수함·항공력 강화 상륙 전력 증강(헬기 등)
공군	<ul style="list-style-type: none"> 저성능 전투기 감축 비행전대 해체 	<ul style="list-style-type: none"> 공중우세/정밀타격 능력강화 북부전투사 창설

※ “국방개혁2020” 추진 내용 요약

부사관은 장교의 달리 전반적으로 인원을 증가시켜야 한다. 병 감축에 따라 숙련병을 부사관으로 대체하는 점을 고려하더라도 최소 3~4만명 정도 증가할 것으로 판단된다.(주 : 세부적인 인원판단은 군과 민간 연구기관마다 약간의 차이가 있다.) 이러한 판단은 군 구조 개편에 의한 17만여 명의 감축을 전제로 하고 있다.

국방부의 민간화는 국방부 정원의 약 50%에서 약 70%로 조정되고 군무원은 군무원의 3,000명 증원을 포함, 현역 대비 3.9%에서 6%로 확대되며 질적인 향상을 도모할 것이다.

(2) 장교, 부사관, 병 및 군무원의 구성비

우리군은 현재 규모는 세계 상위권이긴 질적인 면은 낮은 수준이고 간부편성 비율이 낮은 병 의존적이 병력구조를 가지고 있다.

표 3. 인력구성비

구분	현재(2006년)		미래(2020년)		비고	
	인원	비율	인원	비율		
현역	장교	7만		7만	준사관 포함	
	부사관	10만	25%	14만		42%
	지원병	-	75%	4만	58%	
	병	50만		25만		
계	67만	100%	50만	100%		
군무원	2만6천	3.9%	3만	6%	현역대비	

국방개혁안에 따르면, 간부와 병의 비율을 현 25 : 75에서 40 : 60으로 편성하고 여군장교는 2.7%에서 7%로, 여군부사관은 1.7%에서 5%로 상향조정한다. 군무원 정원은 2007년 현재보다 3,000여명 정도 추가 고용될 것이다⁸⁾.

4. 미래 인력구조 변화

4.1 기술 위주 첨단 전력 구조로의 변경

군인력 구조 변화는 국방개혁의 핵심 분야이다. 21세기 전장환경에 부합된 군사전략을 구사할 수 있고 전투력 발휘가 보장될 수 있도록

효율성과 효과성에 근간을 두고 균형된 인력구조로 발전시켜 나가는 것이다⁹⁾.

부대 해체·개편 등에 대비하여 전투·기술 분야와 첨단 전력 부대의 완전성 보장을 위한 간부 인력 구성비의 지속적 증가와 일정 규모의 숙련병이 요구될 것이다.

4.2 징·모 혼합제 추진

전반적으로 단기복무 간부 획득에는 부정적인 영향을 줄 것으로 판단된다. 군입대자들이 나름대로 군 간부를 택할 것인가 상대적으로 짧은 복무기간인 병을 택할 것인가를 고민할 것이기 때문이다. 기술 분야의 숙련병을 양성하는 데는 약 10~15개월이 소요 된다.따라서 유급지원병으로서 연장복무를 할 수 있는 방안을 육군에서 검토하여 2008년부터 시행할 계획이다. 유급지원병은 예산만 확보되면 추가적인 법률안 개정 없이 대통령령으로 각군 참모총장 책임하에 즉시 시행 가능하도록 조치 중이다. (주 : 유급지원병제 운영규정 대통령령(안) 제2조 (복무기간) 3항 : 각군 참모총장은 유급지원병으로 연장복무하는 자가 원하는 경우에는 전체 연장복무기간이 18개월을 넘지 않는 범위 내에서 추가로 연장복무하게 할 수 있다.)

4.3 입대 대상자 감소

인구 통계학적 추세를 보면 현역 가용 자원은 저출산율로 인해 28만명 수준으로까지 감소하나, 현역 입대 소요는 병력 감축에 따라 23만명 수준으로까지 감소한다. 이러한 자료를 보면 양적 측면에서는 병역 자원의 안정적 수급이 가능할 것으로 판단된다. 그러나, 군인력의 질적인 면은 신체등급이 하향조정 될 가능성이 있다.

4.4 국방 민간인력 활용확대

국방운영체제의 인력운영구조는 국가안보환경의 변화에 능동적으로 대처할 수 있도록 민간인력과 군인의 전문성 및 특수성이 상호 보완되도록 발전해 나가야 한다.

4.5 국방 개혁 예산 제한

2020년까지 총 국방비는 전력투자비 272조원과 경상운영비 349조원 등 총 621조원이 소요된다. 개혁초기인 2010년 및 개혁이 어느 정도

완성되는 단계인 2015년까지는 일정수준의 국방비 증액이 필요하고 이후에는 증가율이 점차 감소하게 된다¹⁰⁾.

국방부에서는 과거 15년간 일반적인 정부예산 배정추세 감안시 소요제원 확보가 가능한 수준이라고 하지만 우수자원 획득을 위한 예산은 경상비에 포함이 되므로 많은 제한사항이 발생할 것으로 판단된다. 특히 육군의 경우 인력구조상 중간 허리 역할을 하는 부사관 계층이 증가되므로 우수자원 유입을 위한 과감한 투자를 아끼지 않아야 한다.

5. 인력획득제도 현실태

5.1 장교 획득 현황

현재 장교는 연간 약 8,000명씩 획득하며, 정원 대비 연간 교체율은 13%이다. 이것은 산술적으로 계산해 보면 평균 7.6년 복무 후 제대함을 의미한다. “국방 개혁 2020”에 따르면 미래 장교인력은 위관 장교 중심으로 약 1,500명 정도 줄어들 가능성이 있다.(주 : 장교 감소 예상인원은 개략적인 추정이며 각 군별 정확한 인원은 검토 및 판단중에 있다.) 이로 인해 연간 획득 인원은 어느 정도 줄어들 수 있으나, 전체 장교 획득 인원엔 미치는 영향은 미미할 것으로 예상된다.

우리 군의 장교 획득은 많은 인원을 획득하여 단기복무자로 활용함으로써 획득소요가 증가된다. 이러한 현상은 인력운영 수준에만 초점을 맞추고 질적인 평가가 제대로 되지 않았기 때문에 악순환이 계속되고 있다. 전투를 할 수 없기 때문에 인력의 질적 평가가 현실적으로 곤란하다. 따라서 선진국의 제도를 연구 검토하고 위계임을 통한 간부의 자질을 분석할 수 있는 도구를 개발하는 등 전투시 지휘능력을 질적으로 평가할 수 있는 방법이 강구되어야 한다. 당연히 군 복무기간 단축은 우수한 장교를 획득하는데 부정적인 영향을 준다. 질적으로 우수한 장교를 획득할 수 있는 인센티브 관련 연구를 지속해야 한다.

5.2 준사관 임관 현황

현재 준사관은 연간 약 300명씩 획득하며, 정원 대비 연간 교체율 4.7%로, 이것은 평균 21년 복무 후 전역하는 것이다. 육군은 항공

준사관을 민간자원에서 획득하며, 기행과 기무는 해·공군의 경우처럼 부사관으로부터 진급 임관하고 있다.

준사관은 육군 항공을 제외하고는 부사관으로부터 진급 임관함으로써 징병제 기반의 획득 제도가 적용되지 않으며, 상대적으로 중·장기 복무 제도가 잘 발달되어 있다. 그러나 임관후 인사관리는 인센티브 부족으로 상대적으로 소극적인 근무를 하게 되므로 이를 해결하기 위해 임관 후 인사관리제도는 계속 연구되고 있다.

이와 같이 준사관 획득은 병 의무 복무 기간의 단축 영향이 거의 없으므로, 미래 병력 구성을 간부 비율을 상향 조정하여 선진국형 인력 구조로 전환하는 데 준사관 증원을 적극 고려하거나 부사관 계급과 연계하여 원사에서 준위로 진급할 수 있는 인사관리 제도의 연구와 검토가 필요하다.(주 : 육군의 경우 몇 년 전부터 준사관 인사관리방안에 대하여 연구 및 논의 중에 있다.)

5.3 부사관 획득제도 문제점

현재 국방부 전체 부사관은 연간 11,000명씩 획득하며, 정원 대비연간 교체율 11%로, 이것은 평균 9.3년 복무 후 전역한다는 것이다. 미래 부사관은 “국방 개혁 2020”에 따르면 병 감축의 대체를 위해 3만~4만명 증원될 것이다. 이로 인해 연간 획득 인원은 4천여명 증가할 것이므로, 전체 부사관 획득 인원엔 상당한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

부사관은 장교에 비하여 복잡한 획득체계를 가지고 있다. 많은 사람들이 장교가 되는 길은 잘 알고 있지만 부사관은 어떻게 지원하고 어떻게 교육받아서 임관하는지 잘 모르고 있다. 이러한 현실인데도 불구하고 다수의 인원을 획득하여 다수의 인원을 단기복무후 전역토록 하는 제도를 택하고 있기 때문에 우수자원을 획득하기가 곤란하다. 이러한 현상은 징병제에 바탕을 두고 획득을 하면서 질적인 분석이나 선진국의 제도를 연구하지 않았을 뿐만 아니라 인사관리와 관련된 분야를 종합적으로 보완 발전시키지 않고 인력의 충원에만 급급했기 때문이다. 부사관 획득제도를 발전시키면서 혁신적인 방법으로 접근하지 않으면 ‘정예부사관’ 획득은 그의 불가능한 상태이다.

미래 병 의무 복무 기간의 단축은 우수 부사

관 인력 획득에 아주 부정적 요인으로 작용할 것이다. 따라서, 미래에는 장교와 마찬가지로 우수 부사관 획득을 위한 더 나은 복무 유인책을 검토해야 하고 민간 기관이나 대학과 연계한 획득제도가 연구되어야 한다.

5.4 병 징집 및 모집 현황

육군은 입영 가용자의 적성검사를 자격·면허, 전공학과, 경력 및 군 소요를 고려하여 병무청에서 실시한다. 군사 특기는 부대별 군사 소요와의 차이를 고려하여 군에서 조정 부여하고 있다. 2006년 현재 육군의 특기병 모집 비율은 37% 수준으로 지원과 획득이 저조하여 대책이 강구되어야 할 시점에 와 있다¹¹⁾.

표 4. 병 징집 대 모집 인원 구성비(2005년 기준)

구분	육군	해군/해병	공군
징집	62.6%		
모집	37.4%	100%	100%
획득 인원	225,000명	18,000명	14,500명

* 획득인원은 개략적인 수치임

미래 병 의무 복무 기간이 현재 24개월에서 18개월로 단축되는 여건은 상대적으로 양성에 장기간을 요하는 숙련병이나 특기병의 확보에 부정적 요인으로 작용할 것이다. 따라서, 육군은 유급지원병제 시험운영을 2008년부터 시행할 준비를 하고 있다. 특기병도 유급지원병에 포함시키거나 부사관으로 충원시키는 방법 등 특기병 모집 확대를 위한 근본적인 대책을 마련해야 한다.

5.5. 의무 복무 기간 규정 분석

6개월 이상 국외 위탁 교육은 수학 기간의 2배, 6개월 이상 국내 위탁 교육은 수학 기간의 1배, 국내 야간 위탁 교육은 수학 기간의 1/2만큼 가산하여 복무하도록 하고 있다. 군장학금 수혜 장교는 수혜 기간만큼, 군장학금 수혜 부사관은 1년 범위 안의 기간을 가산하여 복무한다.

선진국의 ‘계약 복무’ 기간 개념과 달리, 간부의 ‘의무 복무’ 기간은 후진국형 징병제에 적용되는 개념이 잔존하고 있어서 유능한 젊은이

들에게 호감을 갖도록 하기가 어렵다. 특히, 장교의 의무 복무 기간은 3년과 28개월로서, 준사관 및 부사관에 비해 징병제 개념 적용이 강하다. 그런데도 우수자원이 일부 지원하는 것은 영관장교에 대한 젊은이들이 갖는 호감 때문인 것으로 판단된다.

여군 부사관의 의무 복무 기간은 3년으로, 남군의 4년에 비해 1년 짧아, 복무제도 적용의 형평성 논란과 군 여성인력의 확충 요구 등이 여군들과 일부 여성단체에서 제기되고 있다.

장기 복무의 경우도 선진국의 경우에 비해 그 기간이 매우 짧은 편이어서 선진국에 비해 다양한 복무 제도를 발전시키지 못하고 있다. 따라서, 미래 장교 및 부사관 복무 제도를 미국의 제도를 연구하여 발전시켜야 한다.

6. 결 론

미래군 구조 개편과 연계된 전투효율성 제고 및 합동성 강화 차원에서 인력구조 및 운영체제를 개선해야 한다. 기술집약형 군대의 원활한 운영 및 관리를 위하여 우수한 군 간부인력을 획득하고, 군 간부의 전문성을 높이기 위하여 지속적인 군 간부의 양성 및 교육·훈련체계를 유지·발전시켜야 한다¹²⁾.

국방개혁안에 부합된 인력구조로 가기 위해서는 장교와 준사관, 부사관의 자질이 향상되어야 한다는 것은 자명한 사실이다. 그러나 모집 및 선발 체계가 이를 뒷받침하지 못하고 있는 현실에서 미래 군 구조에 적용할 수 있는 간부들을 제대로 획득하지 못하고 있다.

그중에서도 군의 허리 역할을 하고 있는 부사관의 전문화가 말로 과학화·첨단화로 가는 국방개혁의 핵심이라고 할 수 있다. 이는 미군이 월남전 패인을 분석하여 인력감축을 한 후 변혁을 추진하여 현재는 세계 최고의 전투력을 보유한 군으로 태어난 것을 보아도 알 수가 있다.

미군의 변혁은 전략과 전술, 무기체계, 전투지원·전투근무지원 등 전 기능이 해당된다. 특히 미 육군의 변혁 중 인력분야에서의 변혁핵심은 전투의 핵심이며 중추적 역할을 하는 “부사관 정예화”이었다는 사실을 주목해야 한다

전문인력의 획득도 장기·단기로 구분하여 선발하고, 예비역 및 민간인 중에서 군이 필요로 하는 전문인력을 특채할 수 있는 제도의 도입을 추진해야 한다. 군사학과 및 부사관과 설치 대학과 학술교류 협정체결 활성화를 추진하고 국방부 차원의 적극적인 지원 및 통제가 요구되며, 이는 국방예산 투자 없이 간부양성의 획기적인 계기가 될 것이다.

참 고 문 헌

- 1) 국방부, 국방백서, 1월26일, pp.139, (2005)
- 2) 국방개혁기본법안 제12조, 15조, 12월2일 (2005)
- 3) 국방부, 국방백서, 1월26일, pp.153, (2005)
- 4) 국방부, 국방백서, 1월26일, pp.88, (2007)
- 5) 국방부, 국방개혁2020, 7월13일, (2006)
- 6) 국방부, 국방백서, 1월26일, pp.160, (2005)
- 7) 국방개혁기본법안 제12조, 15조, 12월2일 (2005)
- 8) 국방부, 국방개혁2020, 7월13일, (2006)
- 9) 국방부, 국방백서, 1월26일, pp.159, (2005)
- 10) 국방개혁 2020 법제화 추진, 7월13일(2006)
- 11) 육군본부, 2008-2022 인사 종합 발전 방향, 3월30일, pp49-53 (2007)
- 12) 국방개혁기본법안 제2절 제17조, 12월2일, (2005)

(2008년 9월 22일 접수, 2008년 11월 21일 채택)